



～ストレスチェックを“やらないこと”が
最大の経営リスクになる瞬間～

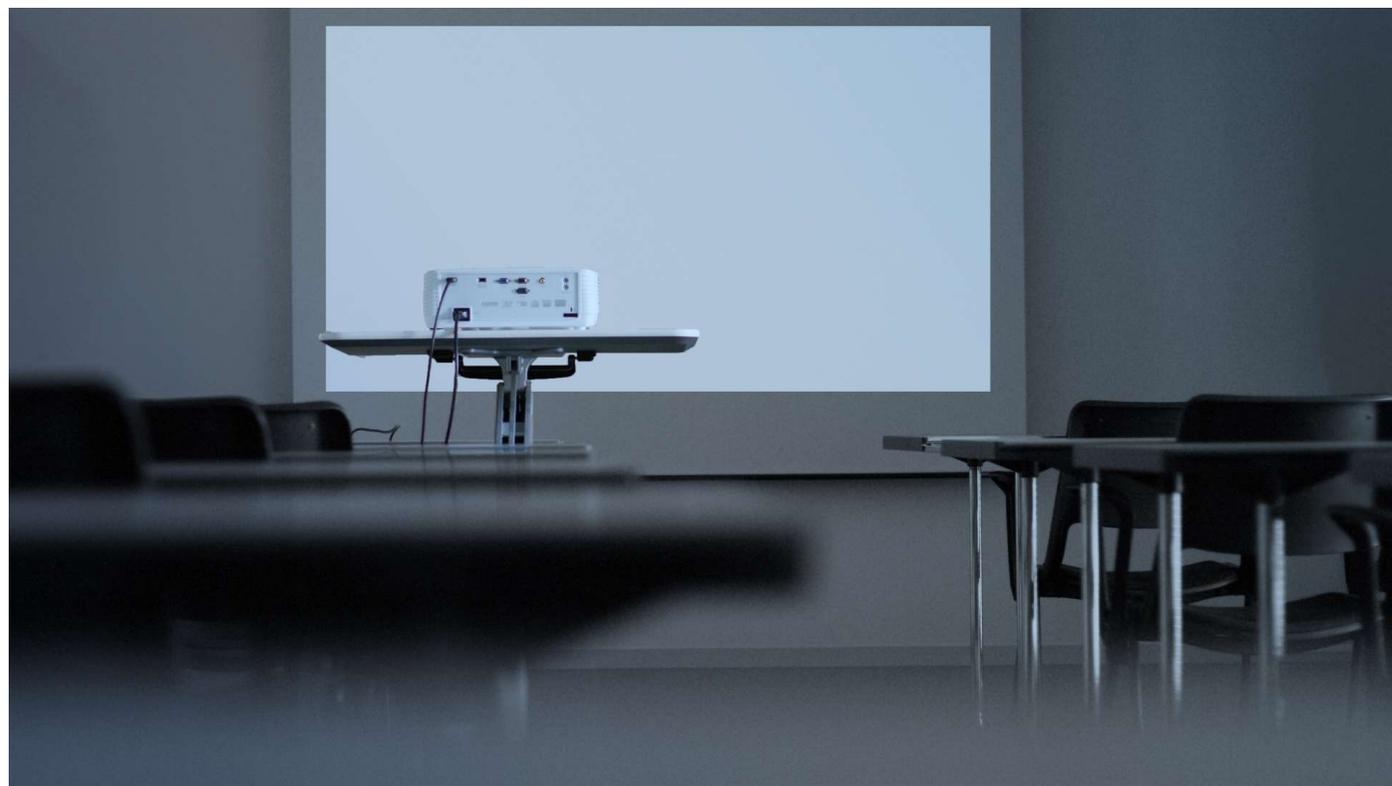
アジェンダ

- ✔ ストレスチェックを“やらないこと”が経営リスクになる理由
- ✔ 罰則以上に怖い“見えない損失”（離職・休職・採用など）
- ✔ 50名未満事業所も含めた義務化対応で押さえておくべきポイント
- ✔ 「実施しているのに危ない」形骸化した運用の落とし穴
- ✔ 義務対応から“経営施策”へ - 結果を活かす運用の展開
- ✔ オフけんが企業様にご提供できるサポート

※質問はチャットへ随時お送りください
最後の質疑応答の時間にご回答いたします。

ストレスチェックを実施しないこと自体に、現時点では大きな罰則はありません。

でも、
ある瞬間、経営判断が問われます。



会社が一番困る“ある瞬間”とは

- 休職・退職が突然起きたとき

→高ストレスや過重労働を背景に、社員が体調を崩し離脱した瞬間

- 労基署・産業医・弁護士から説明を求められたとき

→メンタル不調の背景や、会社としての対応状況を問われる瞬間

- 「会社として何をしていましたか？」と聞かれたとき

→社内外から、組織としての管理体制・姿勢を確認される瞬間

その場で判断材料が提示できない場合、
組織としての**管理体制**が問われる

メンタル不調は“ある日突然”ではない

休職・退職は「結果」であり、「原因」ではありません。
多くの場合、メンタル不調は小さなサインが積み重なって徐々に進行します。



見逃されやすい初期サイン

疲労感が抜けない・
眠れない



頭痛や肩こりが続く



食欲不振・過食



イライラや不安感の
増加



👉 会社が気づけるタイミングは、もっと前にあります。

「静かなサイン」を見逃すと、取り返しのつかない事態につながる恐れがあります。

日頃から従業員の小さな変化に敏感になり、早期の声かけと支援体制を整えることが不可欠です。

メンタル不調が続くと、必ず“行動”に現れる



ミス・遅刻・欠勤が増える

これまで定時出社だった社員が遅刻を繰り返すようになるケースが多く報告されています。



表情・会話が減る

リモート環境下でも表情が乏しくなり、周囲が気づきやすいサインとなります。



周囲との摩擦が増える

イライラや感情の起伏が激しくなり、コミュニケーションに支障をきたします。



パフォーマンスが落ちる

判断力の低下や仕事の効率悪化、ミスの増加が顕著に現れます。

会社としての対策が求められます

メンタル不調による行動変化は、意志の力だけでは改善できません。
専門的なサポートと組織的な仕組みが必要です。



行動変化は会社が気づける

メンタル不調は「本人の問題」ではなく、
周囲が観察できる変化として現れます。



仕組みの必要性へ

だからこそストレスチェック制度が重要であり、
早期発見が休職・離職防止につながります。



職場全体の健康管理

上司や同僚が具体的な行動変化に
気づくことが、組織の第一歩となります。

ストレスチェックを「やらない」「形だけやる」ことが、 今後最大の経営リスクになります

形だけ実施している企業

回答率が低く、職場の実態が見えない

制度として実施するだけで、現場の本当の状態を把握できていません。

面接指導が制度上あるだけ

高ストレス者への対応が形式的で、実質的なフォローができていません。

集団分析を見ていない・活用していない

データが存在しても、職場改善や施策検討に繋がらず、眠ったままです。

不調が顕在化してから対応

問題が大きくなってから初めて動き出す、後手の対応が続きます。

管理職・現場に負担が集中

人事との連携がなく、現場が孤立してトラブル対応に追われています。

❑ 起きやすい経営課題

- ・ 突然の休職・退職が発生
- ・ 現場の混乱、管理職の疲弊
- ・ 「もっと早く対応できたのでは」という後悔

ストレスチェックを活かしている企業

回答率が高く、職場の状態を把握できている

組織全体の傾向を正確に捉え、データに基づいた判断が可能です。

集団分析を職場改善・施策検討に活用

部署ごとの課題を可視化し、具体的な改善策を計画的に実施しています。

面接指導が早期フォローの仕組みとして機能

高ストレス者を早期に発見し、適切なサポートを提供する体制があります。

小さな変化の段階で対応できる

兆候を見逃さず、問題が深刻化する前に予防的な対策を打てます。

人事・管理職で共通認識がある

組織全体で情報を共有し、連携してメンタルヘルス対策を推進しています。

❑ 得られる経営メリット

- ・ 休職・退職の未然防止
- ・ 現場の安定、管理職の負担軽減
- ・ 経営判断に使える「安心できる材料」

50名未満も要注意！ストレスチェックの法律とは？

2025年5月の法改正により、全事業場でのメンタルヘルス対策が法的に求められる時代へ



50名以上

法律上の義務



50名未満

努力義務→3年以内に義務化

制度の目的

ストレスチェックは「一次予防」が目的です。従業員のストレス状態を早期に把握し、心身の不調を未然に防ぎます。

知っておくべきこと

- 罰則は少ないが義務として位置付け
- 安全配慮義務違反の経営リスクあり
- 法律は最低ライン、早めの準備を

- ❑ 「まだ関係ない」と安心はできません。
法令遵守は企業の社会的責任であり、職場環境改善への積極的な活用が期待されています。



義務化を前に、企業としてよくある悩み

- 何から手をつければいいのか分からない
- そもそも自社は「何が義務で、何が努力義務」なのか曖昧
- 担当者が決まっておらず、対応が属人化している
- 忙しくて後回しになり、気づけば期限直前になりそう
- 外部に頼むべきか、社内で対応すべきか判断できない
- 形だけやって「やっているつもり」になっていないか不安
- 従業員にどう説明・納得してもらえばいいのか分からない



義務化されたときに慌てる会社・慌てない会社

3年以内に、**50名未満の事業所**にもストレスチェックの義務化が見込まれています。重要なのは、義務化された「その日」から対応を始めるのか、それとも義務化前からすでに運用していたかという点です。
休職・退職・労務トラブルが発生した際、企業に問われるのは「いつから、どのように対応していたか」という姿勢と実績です。準備の有無が、企業の信頼性を左右します。

義務化直前の対応は"形だけ"になりやすい

体制未整備

社内ルールや実施体制が整っておらず、
誰が何をするか明確になっていません。
結果として現場が混乱します。

管理職の理解不足

管理職がストレスチェックの意義や活用方法を理解しておらず、形式的な実施に
終わりがちです。

結果の活用不明

チェック結果をどう職場改善に活かすか
決まっていないため、実施しても
改善につながりません。

早期対応が企業の未来を変える

トラブル回避と信頼構築

義務化前からの運用実績は、万が一のトラブル時に
企業の誠実な姿勢を証明します。
従業員からの信頼も高まります。



リスクマネジメント強化

早期対応は、休職・退職・訴訟リスクの低減に直結します。
事後対応より予防対応がコスト面でも有利です。

社内理解と体制整備

時間をかけて管理職教育と体制構築を行うことで、
形だけでなく実効性のある制度運用が可能になります。



今から始める企業だけが、義務化後に「慌てない会社」になれます。

ストレスチェックの手順

1

導入前の準備

実施方法や社内ルールを策定し、衛生委員会で審議します。実施者や実施事務従事者の選任も行います。

2

ストレスチェックの実施

全従業員を対象に、質問票による調査を実施します。プライバシーに配慮した環境で回答してもらいます。

3

結果通知・高ストレス者の判定

個人結果を本人に直接通知します。医師等が高ストレス者に該当するかを判定し、面接指導の対象者を選定します。

4

医師による面接指導

高ストレス者本人からの申出があった場合、医師による面接指導を実施します。必要に応じて就業上の措置を検討します。

5

集団分析・職場環境改善

部署ごとの傾向を分析し、職場環境の改善につなげます。努力義務ですが、制度を活かすための重要なステップです。

個人向けの取り組み

ステップ2～4は、従業員一人ひとりのストレス状態の把握と、必要な支援を提供するプロセスです。

組織向けの取り組み

ステップ1と5は、組織全体としての体制整備と、職場環境の継続的な改善を目指すプロセスです。

形骸化したストレスチェックの落とし穴

多くの企業が毎年ストレスチェックを実施・集計しているものの、結果が具体的な改善策に結びついていないのが現状です。

実施率80%でも…

集団分析の活用や職場改善に取り組む
企業は半数以下



PDCAの実践

改善効果を定期的に評価し、フィードバックを
継続する

属人化リスク

高ストレス者対応が担当者任せに
なっている



現場の巻き込み

管理職・従業員の声を反映した改善策を立案・
実行する

共有不足

組織課題として経営層まで届いていない



可視化と共有

集団分析で部署ごとの課題を把握し、経営層
まで共有する

義務対応で終わらせないための最低条件

このチェックシートは、現在のストレスチェック運用を振り返るためのものです。
当てはまる項目がいくつあるか、数えてみてください。

運用・体制

- 判断基準・対応手順が明確
- 高ストレス者対応が担当者任せでない
- 困ったときに相談できる外部・専門窓口がある

記録・説明責任

- 対応内容の記録が残り、説明できる
- 対応判断の理由を言語化できる

分析・改善

- 結果を経年で比較・把握できている
- 組織改善に活かしている

経営連携

- 結果や傾向が経営層まで共有されている
- 経営判断に使える形で整理・共有されている

まとめ

義務対応から“経営施策”へ -結果を活かす運用とは-

①実施が目的ではありません

法令遵守のために「やる」だけでは、企業を守ることにはつながりません。
結果をもとに判断・改善につなげてこそ、真の価値が生まれます。

②組織の次の一手へ

個人のケアに留まらず、組織全体の状態を把握し、経営判断の材料として活用することが重要です。

早期運用企業が得られる3つのメリット



経年での変化把握

組織状態の推移を可視化し、傾向を分析できます



判断根拠の確保

急な休職・退職時にも、対応の妥当性を示せます



柔軟な選択肢

個別対応か組織改善か、状況に応じた施策を選べます

義務化されてから動くか、その前から運用しているかで、企業の選択肢は大きく変わります

オフけん健康管理アプリで実施可能なストレスチェック

健康 一太郎 (ID: 1) さん

⚡ ストレスチェック

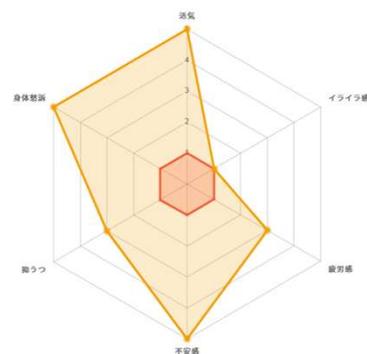
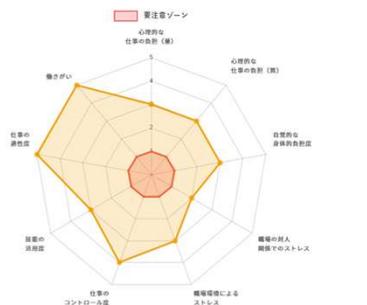
過去の測定結果を見る

あなたの仕事についてうかがいます。
 最もあてはまるものに○を付けてください。

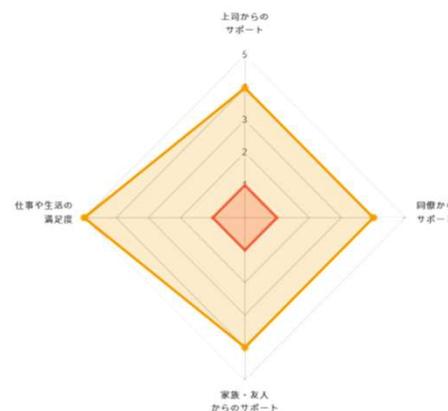
- 非常にたくさん仕事をしなければならない
 そうだ まあそうだ ややちがう ちがう
- 時間内に仕事が処理しきれない
 そうだ まあそうだ ややちがう ちがう
- 一生懸命働かなければならない
 そうだ まあそうだ ややちがう ちがう
- かなり注意を集中する必要がある
 そうだ まあそうだ ややちがう ちがう

判定結果：低ストレス

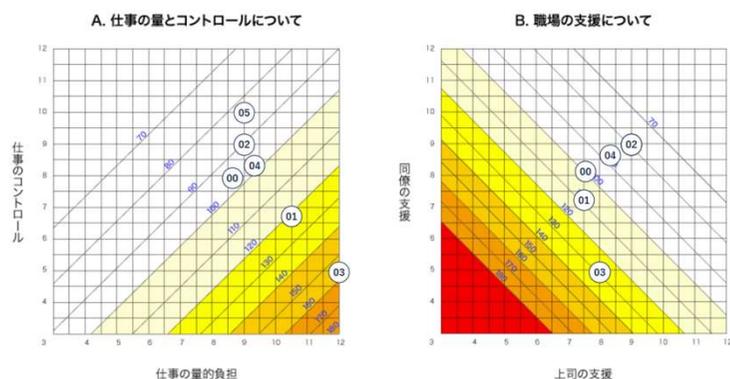
あなたはストレスをあまりかかえておらず、またストレスの原因となる要素もあまりないようです。ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なるとうちにあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。



- ✓ 57項目のストレスチェック(法令対応)
- ✓ 高ストレス/低ストレスが即時判定
- ✓ 過去の結果をすべて履歴で確認可能
- ✓ 高ストレス者は面談希望を選択可
- ✓ 結果はグラフ表示で直感的に把握



オフけん健康管理アプリで実施可能なストレスチェック



- ✓ 全体集計・部署別・支社別での集計が可能
- ✓ 高ストレス/低ストレス者を一目で把握
- ✓ 個別結果の確認が可能
- ✓ 面談希望者を即時に把握
- ✓ 経年変化をデータで確認
- ✓ 結果を記録・管理できる
- ✓ 必要に応じてスポット産業医の紹介が可能

✓	ID	支社	部署	集計人数	総合健康リスク (A) × (B) / 100	仕事の量的負担	仕事のコントロール	健康リスク(A)	上司の支援	同僚の支援	健康リスク(B)
✓	00	-	** 全国平均	-	100	8.7	7.9	100	7.5	8.1	100
✓	05	本社		1	67	9	10	85	9	9	79
✓	01	本社	総務部	3	184	10.5	6.8	137	7.5	7.3	135
✓	03	本社	営業部	2	214	12	5	166	8	5	129
✓	04	本社	製造部	3	88	9.3	8.3	101	8.3	8.7	87
✓	02	大阪	部署2	1	73	9	9	93	9	9	79

オフけんは形だけの健康経営ではなく
従業員の健康改善につながる「真の健康経営」をご提供するサービス



ご清聴ありがとうございました